

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 244.120 du 2 avril 2019

A. 224.363/VIII-10.738

En cause : **MATONDO LUKILUNDA** Chantal,
ayant élu domicile chez
M^e Elise VANHOESTENBERGHE, avocat,
boulevard Mayence 21
6000 Charleroi,

contre :

la Communauté française, représentée
par son Gouvernement,
ayant élu domicile chez
M^e Anne FEYT, avocat,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 19 janvier 2018, Chantal MATONDO LUKILUNDA demande, d'une part, la suspension de l'exécution de "l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 novembre 2017 relatif à son licenciement" et d'autre part, l'annulation de cette décision.

Par la même requête, Chantal MATONDO LUKILUNDA demande le bénéfice de la procédure gratuite.

II. Procédure

Un arrêt n° 241.391 du 3 mai 2018 a accordé le bénéfice de la procédure gratuite à la requérante dans la procédure en suspension et a rejeté la demande de suspension.

La partie requérante a demandé la poursuite de la procédure.

Une ordonnance du 29 juin 2018 a accordé le bénéfice de la procédure gratuite à la requérante dans la procédure en annulation.

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 22 février 2019, l'affaire a été fixée à l'audience du 29 mars 2019.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Elise VANHOESTENBERGHE, avocat, comparaisant pour la partie requérante et M^e Hélène DEBATY, *loco* M^e Anne FEYT, avocat, comparaisant pour la partie adverse, ont été entendues en leurs observations.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur, a été entendue en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 241.391 du 3 mai 2018 précité auquel il convient de se référer.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un premier moyen de la violation du principe général de droit *audi alteram partem*, et des principes généraux du respect des droit de la défense, de bonne administration et d'équitable procédure, de précaution, de motivation et de préparation avec soin des décisions administratives.

Elle indique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement doit en être préalablement informé et pouvoir faire valoir utilement ses observations et que l'agent qui fait l'objet d'une mesure à caractère punitif doit impérativement avoir été entendu avant l'adoption de la sanction. Elle constate qu'elle n'a pas été entendue. Elle explique que les troisième et quatrième rapports d'évaluation reprennent la mention finale "défavorable", avec la conséquence que l'autorité l'a licenciée, que les entretiens d'évaluation n'ont pas eu lieu et que les rapports d'évaluation lui ont été présentés pour signature uniquement, sans qu'un délai soit mis à sa disposition pour faire valoir ses observations oralement ou par écrit. Elle ajoute que le troisième rapport couvre la période du 1^{er} décembre 2016 au 30 janvier 2017, qu'il a été rédigé le 9 février 2017 et présenté pour signature le 7 mars 2017 avec "la consigne de le signer et le dater du 30 janvier 2017, dernier jour de la période couverte par l'évaluation". Elle relève que sa supérieure hiérarchique écrit, en conclusions de ce rapport qu' "aucune amélioration au niveau de ses relations avec ses collègues. Une évaluation était prévue ce jour (9/02/2017). L'agent ne s'est pas présenté, absente pour maladie !!!!! Puis en congé payé", ce qui démontre que d'une part, le rapport a été rédigé sans qu'elle soit entendue, et d'autre part, que sa signature, datée du 30 janvier 2017, a en réalité été apposée à une date ultérieure, nécessairement postérieure au 9 février 2017 en fonction de son absence pour maladie suivie de congés. Elle souligne encore que le quatrième rapport d'évaluation couvre la période du 1^{er} février au 30 mars 2017 et qu'il n'a été rédigé et signé par elle que le 27 avril 2017, qu'elle n'a pas été entendue et n'a pas eu la possibilité de faire valoir ses observations oralement ou par écrit puisque le document lui a été présenté avec l'instruction de le signer et le restituer sans délai. Elle en déduit que le principe *audi alteram partem* a été violé. Elle fait encore valoir que l'acte attaqué a un caractère punitif. Elle considère que le changement radical d'évaluation survenu entre les premières évaluations et les suivantes est uniquement lié au désaccord apparu avec sa supérieure concernant la rémunération des musiciens qui ont animé la fête du personnel au mois de décembre 2016. Elle constate, à ce propos, que le rapport d'évaluation du 1^{er} décembre 2016 et les deux premières évaluations de stage sont favorables et ne contiennent qu'une

seule remarque liée à l'utilisation excessive de son gsm pendant ses heures de travail alors que les deux rapports suivants, postérieurs à la dispute, l'accablent de tous les défauts puisqu'y "sont visés notamment : des problèmes de relation avec les collègues et avec son chef de service, le non respect des horaires, la qualité du service rendu au public, le fait de dormir durant les heures de travail, de ne pas ou de mal accomplir son travail, de manquer de respect vis-à-vis de la hiérarchie, etc ...". Elle estime que les termes hargneux utilisés dans les rapports d'évaluation démontrent que ce n'est pas l'aptitude de l'agent qui est en cause mais, sans en préciser le contexte, la dispute qui est survenue et que le caractère punitif de la mesure de licenciement "ne fait aucun doute" de sorte que les rapports défavorables avec, pour conséquence, le licenciement, constituent une sanction disciplinaire déguisée alors que le principe général du respect des droits de la défense imposait qu'elle soit entendue avant d'être l'objet d'un licenciement.

Elle répète dans son mémoire en réplique que le caractère punitif de l'acte attaqué se déduit du changement radical d'évaluation survenu entre les premières évaluations et les suivantes et qu'il est lié uniquement au désaccord apparu avec sa supérieure concernant la rémunération des musiciens ayant animé la fête du personnel de décembre 2016. Elle rappelle qu'elle a déposé deux attestations démontrant qu'elle ne connaissait aucun problème de qualité de travail et de relations avec ses collègues ainsi que ses feuilles de pointage démontrant qu'elle n'arrivait pas tardivement. Elle soutient qu'une autre preuve du caractère punitif de l'acte attaqué résulte de la demande de prolongation de son stage, les rapports défavorables et cette demande n'intervenant que pour permettre à la partie adverse de prendre l'acte attaqué. Elle en déduit que le principe général des droits de la défense doit s'appliquer.

Elle réitère ses arguments dans son dernier mémoire.

IV.2. Appréciation

L'arrêt n° 241.391 du 3 mai 2018 précité, a jugé ce qui suit à propos de ce moyen :

- " Le principe général des droits de la défense n'est applicable que lorsque l'acte attaqué revêt un caractère punitif. Il en découle que, sauf circonstances particulières qu'il appartient à la partie requérante d'établir, ce principe n'a pas vocation à s'appliquer à l'acte qui a pour objet de licencier une personne admise au stage, comme c'est le cas de la requérante. En l'espèce, ni les dossiers des parties ni les termes des différents rapports d'évaluation ne permettent de considérer qu'en adoptant l'acte attaqué, la partie adverse aurait voulu punir la requérante en raison d'un comportement fautif. Dans la mesure où il allègue la violation du principe des droits de la défense, le moyen manque en droit.

Si le principe général *audi alteram partem* implique que, lorsque l'administration se propose de prendre une mesure grave à l'égard d'un agent en raison d'une appréciation négative de son comportement, celui-ci en soit informé et puisse faire valoir utilement ses observations, il convient toutefois de préciser que, d'une part, ce principe n'impose pas que l'agent puisse faire valoir ses observations à chaque stade de la procédure lorsqu'il a pu le faire avant l'adoption de la décision définitive par l'autorité, par exemple à l'occasion d'un recours administratif organisé devant une chambre de recours. D'autre part, ce principe général ne contraint pas l'autorité administrative à procéder à l'audition de vive voix des arguments présentés par l'agent, et il est respecté lorsque l'agent a pu le faire à tout le moins par écrit. Une audition orale avant l'établissement des rapports de stage n'est pas davantage imposée par l'article 25 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, qui impose uniquement que les rapports soient visés par le stagiaire et qu'il puisse y joindre, le cas échéant, ses observations. Cette disposition n'impose pas non plus de laisser un certain laps de temps au stagiaire pour formuler ses observations.

En l'espèce, à supposer que la requérante n'ait pas disposé d'un délai suffisant pour faire valoir ses observations à l'issue de chaque rapport d'évaluation, il lui était loisible d'en faire état dans la rubrique du formulaire spécifiquement destinée à recueillir ses observations. Il faut en outre constater que les deux premiers rapports se concluent par une mention favorable et qu'ils ont été signés pour accord par la requérante sans la moindre réserve, tandis que le troisième rapport fait état d'une mention défavorable qu'elle a également signée pour accord en indiquant que, «souhaitant rester au centre de Loverval, [elle] [s]'engage à respecter les différentes consignes». Ce constat établit que la requérante a bien été en mesure de faire valoir son opinion quant aux observations formulées dans les rapports d'évaluation. Elle ne conteste par ailleurs pas qu'elle a comparu en personne devant la chambre de recours avec le défenseur de son choix, ni qu'elle a pu y faire valoir toutes ses observations, en ayant une connaissance complète et effective du dossier déposé à cette occasion".

Dès lors que la requérante ne fait valoir aucun argument nouveau, il n'y a pas lieu de se départir de cette appréciation.

Le moyen n'est pas fondé.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un second moyen de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et particulièrement de ses articles 2 et 3, de la motivation fausse, inexacte et abusive, de la violation du statut administratif et pécuniaire des agents des services du Gouvernement de la Communauté française fixé par arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, et particulièrement de ses articles 25 et 26, des principes généraux de droit administratif et particulièrement du principe de motivation, du raisonnable, de bonne administration et d'équitable procédure, de

préparation avec soin des décisions administratives, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Elle rappelle que les articles 25 et 26 du statut précité stipulent que les rapports de stage sont établis tous les deux mois et à la fin du stage pour les agents de niveau 3, qu'ils contiennent au moins une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer les fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un avis sur la manière dont l'intéressé s'intègre à l'administration, qu'ils sont visés par le stagiaire qui y joint, le cas échéant, son avis, et que dans le mois qui précède l'issue du stage, les autorités qui établissent les rapports de stage proposent, selon le cas, la nomination du stagiaire, la prolongation du stage au maximum d'un tiers de sa durée ou le licenciement du stagiaire. Elle estime que l'acte attaqué repose sur une motivation interne ou matérielle abusive et non admissible en droit, et sur une motivation formelle inexacte et abusive, soit, notamment, l'évaluation défavorable obtenue après l'issue du stage, que les rapports d'évaluation établis par l'administration le sont de manière incomplète et en dehors des délais prévus par le statut, tout en étant visés par la requérante plusieurs semaines après la fin de la période évaluée. Elle ajoute que le quatrième et dernier rapport de stage, pour la période du 1^{er} février au 31 mars 2017, a été établi le 27 avril 2017 soit plus d'un mois après la fin de son stage, et que la proposition de licenciement subséquent lui a été adressée le 27 juin 2017 soit trois mois après la fin du stage. Elle soutient que les quatre rapports sont complétés par l'administration de façon incomplète et imprécise de sorte qu'elle n'a pas bénéficié d'une évaluation fiable et régulière. Ainsi, elle explique que les critères relatifs à la qualité du travail, à l'intégration de l'agent dans l'équipe et aux rapports avec le public n'ont pas été abordés dans les deux premiers rapports, soit durant les quatre premiers mois de son stage, et que le rapport de fin de stage a été établi plus d'un mois après la fin de son stage, ce qui l'a plongée dans une situation d'insécurité juridique à l'issue du stage, puisqu'elle a continué à effectuer ses prestations tout en ignorant si la partie adverse allait proposer sa nomination ou son licenciement. Elle relève encore que l'évaluation a eu lieu après que la suspension de son contrat avec l'ONE a pris fin et qu'elle n'a, par conséquent, pas eu la possibilité de réintégrer ses anciennes fonctions auprès de son ancien employeur. Elle fait valoir que le stage et les rapports d'évaluation doivent permettre à l'autorité d'apprécier si l'agent s'intègre au sein de son service et s'il possède les aptitudes et capacités requises à l'exercice de sa fonction, mais aussi permettre à l'agent de se familiariser à son environnement, de connaître ses points faibles et ses points forts et de développer ses compétences en fonction des aptitudes et connaissances attendues par l'autorité. Elle estime que les rapports d'évaluation incomplets et le rapport de fin de stage complété après la fin de celui-ci n'ont pas permis d'atteindre ces objectifs. Elle relève encore qu'aucune

instruction et aucune méthode de travail ne lui ont été communiquées durant son stage et qu'en l'absence d'instruction et de rapports d'évaluation complets et réguliers, elle s'est trouvée dans l'impossibilité d'évoluer et d'apprendre. Elle en déduit que l'acte attaqué, qui repose sur des rapports d'évaluation irréguliers, est illégal et cite un arrêt n° 66.157 du 4 juin 1997. Elle fait, en outre, valoir que contrairement à ce que la partie adverse écrit pour motiver l'acte attaqué, elle n'a pas connu de difficultés dans la réalisation de son travail, n'a pas refusé d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées et entretenait avec ses collègues une relation de qualité. Elle explique que lorsqu'elle est entrée en service, c'est le concierge qui lui a donné le peu d'informations qu'elle a reçues concernant son travail, qu'elle n'a bénéficié d'aucun écolage durant son stage, qu'elle n'a pas eu de *debriefing* ou de *planning* concernant la réalisation de ses tâches, pas même après les rapports d'évaluation, que c'est sur des *post-it* qu'elle découvrait le matin la liste des tâches qui lui étaient attribuées, et qu'elle n'a pas reçu d'instructions en ce qui concerne une méthode de travail à mettre en place. Elle soutient que, malgré cela, elle effectuait son travail avec soin et avec rigueur comme deux de ses collègues en témoignent. Elle estime encore que la motivation formelle selon laquelle "le manque de motivation de la stagiaire a été indirectement confirmé par la déclaration de son défenseur dès lors qu'il exprime que Madame MATONDO a choisi l'Adeps pour des raisons de facilités par rapport à son domicile" n'est pas adéquate, qu'elle ne repose pas sur des éléments exacts et pertinents, et qu'elle relève au contraire d'une appréciation "mensongère et totalement subjective". Elle explique qu'elle vit à Charleroi avec ses quatre enfants depuis 2005, qu'elle a travaillé durant treize années à Bruxelles et à La Hulpe au service de l'ONE, où elle a toujours donné entière satisfaction, que malgré la longueur des trajets, elle n'a jamais rencontré le moindre problème de ponctualité ou de régularité et qu'il est parfaitement légitime, même pour le plus motivé des travailleurs, de préférer un lieu de travail proche de son domicile à un lieu éloigné. Elle critique également le motif selon lequel les rapports ont été élaborés et remis dans les délais convenus par l'arrêté du 22 juillet 1996 relatif au statut administratif, et celui fondé sur son absence pour maladie puisqu'elle était couverte par un certificat médical communiqué à la direction. Elle conclut en indiquant que la motivation interne et matérielle du licenciement litigieux n'est pas exposée dans l'acte attaqué et "trouve sa source dans le ressentiment subjectif que nourrissait la supérieure hiérarchique à son égard, suite à la dispute qui a éclaté au mois de décembre 2016". Elle ajoute enfin que l'acte attaqué ne contient aucune motivation quant au fait qu'il s'éloigne de l'avis de la chambre de recours.

Elle précise, dans son mémoire en réplique, qu'elle a eu plusieurs entretiens téléphoniques avec l'ONE en janvier et mars 2017 concernant la fin de son stage, ce qui est attesté par la pièce n° 20 de son dossier. Elle souligne qu'elle a

donné toutes les informations en sa possession à l'ONE mais qu'elle n'avait aucune information concrète ou précise quant au résultat du stage. Elle explique avoir averti l'ONE qu'elle était dans une situation incertaine et que l'option de prolonger la suspension de son contrat n'a été émise ni par l'ONE, ni par elle-même parce qu'une telle hypothèse n'est pas prévue par la réglementation. Elle ajoute que si la partie adverse avait proposé son licenciement dès le 31 mars 2017, comme le lui impose l'article 26 du statut, elle aurait pu en informer l'ONE à temps, mais qu'en établissant le dernier rapport de stage défavorable le 27 avril 2017 et en proposant le licenciement en date du 27 juin 2017, elle a été mise, par la partie adverse, dans l'impossibilité absolue d'en informer l'ONE. Elle estime que c'est donc bien par la faute de la partie adverse qu'elle n'a pas pu réintégrer son ancienne fonction.

Quant à la circonstance qu'elle n'a pas pu réintégrer son ancien emploi, elle fait valoir, dans son dernier mémoire, que son stage a été prolongé d'une durée de deux mois, qu'il s'agit de la durée maximale de la prolongation autorisée par l'article 26 de l'arrêté du 22 juillet 1996 relatif au statut administratif et que le stage ne pouvait donc pas se prolonger au-delà du 31 mars 2017. Elle rappelle qu'après cette date, sa situation n'était pas claire, qu'elle n'était plus en stage (sa durée maximale étant dépassée) mais qu'elle n'était ni nommée, ni licenciée, ni l'objet d'une proposition de nomination ou de licenciement. Elle maintient que cette situation, survenue par la faute de la partie adverse qui a formulé sa proposition de licenciement après l'expiration du délai imposé par l'article 26 précité, a placé l'ONE dans l'impossibilité de prolonger le congé et la suspension du contrat et dès lors dans l'obligation de la considérer comme démissionnaire. Elle affirme que si elle avait eu connaissance de son licenciement avant le 31 mars 2017, elle en aurait informé l'ONE quand il était encore temps. Elle ajoute que si, ayant été informée de la proposition de licenciement avant l'issue du stage, elle avait décidé d'introduire un recours en application de l'article 27 de l'arrêté du 22 juillet 1996 précité, le stage aurait été "prolongé jusqu'à la date de prise d'effet de la décision qui nomme dans l'administration où le stagiaire a terminé son stage, appelée à se prononcer sur la proposition émise par la Chambre précitée" et que cette prolongation aurait permis à l'ONE de prolonger son congé en application de l'article 17 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État.

Elle maintient également que la motivation formelle de l'acte attaqué, qui ne repose pas sur des éléments exacts et pertinents, n'est pas adéquate et que les quatre rapports, dont elle a fait l'objet, sont complétés par l'administration de façon incomplète et imprécise de sorte qu'elle n'a pas bénéficié d'une évaluation fiable et régulière. Elle répète, sur ce dernier point, les arguments dont elle a fait état dans sa

requête introductive d'instance et relève, qu'entendue en chambre de recours, la directrice du centre sportif de Loverval a d'ailleurs affirmé "qu'elle n'a pas été très formaliste dans la rédaction des rapports et que c'est sans doute une erreur dans son chef". Elle confirme aussi le peu d'informations qu'elle a reçues concernant son travail lorsqu'elle est entrée en service. Elle maintient enfin que la motivation interne et matérielle du licenciement n'est pas exposée dans l'acte et qu'elle trouve sa source dans le ressentiment subjectif que nourrissait la supérieure hiérarchique à son égard, suite à la dispute qui a éclaté au mois de décembre 2016 et que celui-ci ne contient aucune motivation quant au fait qu'il s'éloigne de l'avis de la chambre de recours.

V.2. Appréciation

L'arrêt n° 241.391 du 3 mai 2018 précité, a jugé ce qui suit à propos de ce moyen :

" Il s'impose d'emblée de relever que la circonstance que la requérante n'a pas pu réintégrer son ancien emploi ne peut être imputée à l'acte attaqué. Elle indique en effet elle-même qu'interpelée par son ancien employeur dans le courant du mois de mars 2017, elle n'a pas été en mesure de le renseigner sur les suites de son stage, alors que rien ne l'empêchait de l'informer de la situation incertaine dans laquelle elle se trouvait et de solliciter, le cas échéant, une prolongation de la suspension de son contrat de travail.

Par ailleurs, il résulte de l'article 25 de l'arrêté du 22 juillet 1996, précité, que les rapports de stage doivent nécessairement contenir une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer ses fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un avis sur la manière dont l'intéressé s'intègre à l'administration. En l'espèce, les rapports d'évaluation contiennent bien ces trois rubriques, et aucune des dispositions visées au moyen n'impose à la partie adverse de remplir les rubriques relatives aux formations si l'agent n'en suit aucune. L'absence d'observations dans cette rubrique des deux premiers rapports n'est par conséquent pas irrégulière, la requérante n'alléguant pas qu'elle aurait suivi des formations, et les troisième et quatrième rapports contenant, sous cette rubrique, la mention «néant».

Si le deuxième rapport indique que la requérante s'intègre de manière partiellement satisfaisante sans cependant en indiquer les raisons, il n'est toutefois pas établi que cette absence de motivation l'aurait empêchée de comprendre, par la suite, ce qui posait problème. Il ressort en effet du troisième rapport que la partie adverse a considéré qu'elle s'intégrait de manière insatisfaisante pour les motifs suivants : «Gros problèmes de relations avec ses collègues et avec son chef de service. Ne respecte pas les horaires ce qui pose des problèmes dans l'organisation», que la requérante a signé ce rapport pour accord, qu'elle a expressément indiqué à cette occasion «souhaitant rester au centre de Loverval, je m'engage à respecter les différentes consignes» et que son stage a été prolongé de deux mois. Le caractère incomplet des deux premiers rapports d'évaluation, allégué à l'appui du moyen, n'a dès lors pas été susceptible de priver la requérante d'une garantie, ni d'exercer une influence sur le sens de l'acte attaqué ni d'affecter la compétence la partie adverse. Cet aspect du moyen est dès lors irrecevable en vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

En ce qui concerne la périodicité des rapports de stage, les délais prévus dans le statut sont de simples délais d'ordre et le Conseil d'État ne peut déduire du non-

respect de ces délais une irrégularité subséquente dans le déroulement du stage, sauf s'il est avéré que leur dépassement est tel qu'il a privé l'agent de la possibilité de pouvoir remédier aux remarques qui avaient été émises. Tel n'est pas le cas en l'espèce. En effet, le retard dans la communication, notamment du deuxième rapport, n'a nullement remis en cause les possibilités pour la requérante de remédier aux remarques formulées, et ce d'autant qu'à la suite du troisième rapport, son stage a été prolongé de deux mois et que, dans ce rapport, elle s'était engagée à respecter les différentes consignes. Par ailleurs, la circonstance que les deux premiers rapports ont été favorables, qu'ils ne mentionnent pas de point négatif concernant l'intégration et la qualité de son travail, et que les critiques relatives aux connaissances requises se rapportent uniquement à l'utilisation du GSM, ne signifie pas qu'à l'occasion des troisième et quatrième rapports, la partie adverse ne pouvait pas effectuer de nouveaux constats et formuler de nouvelles critiques. Pour les agents de niveau 3, l'évaluation s'effectue en effet de manière continue sur une période de six mois, éventuellement prorogeable, comme en l'espèce, de deux mois. Les dispositions visées au moyens ne proscrivent donc pas que la partie adverse puisse constater une évolution défavorable d'un agent par rapport aux exigences requises lors de l'entrée en fonction.

En ce qui concerne l'absence de suivi et d'instructions alléguée par la requérante, il s'impose, tout d'abord, de constater que sa fiche de fonction mentionne :
« [...]

CONTENU ET OBJECTIFS DE LA FONCTION

- Missions : Nettoyer les bâtiments du centre sportif et aide occasionnelle en cuisine
- Objectifs de la fonction : Hygiène, sécurité, propreté.
- Tâches et actions :
 - Suivre le planning de nettoyage reçu
 - Gérer, avec l'aide de l'économe du centre sportif; les stocks de produits d'entretien et du petit matériel
 - Choisir et utiliser correctement les produits d'entretien en fonction des locaux à nettoyer
 - Prendre l'initiative d'agir lors de modifications inopinées des programmes de sport ou des répartitions des logements
 - Avertir le directeur du centre des dégradations constatées lors du nettoyage
 - Veiller à respecter les obligations régies par la médecine du travail et les règles élémentaires de sécurité
 - Adopter en toutes circonstances une attitude correcte et polie avec le public et les autres membres du personnel

[...]

CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES

- Connaissance des règles élémentaires de sécurité et d'hygiène.

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

- Percevoir globalement les situations ou les problèmes.
- Apprécier l'urgence de l'information pour en assurer la transmission.
- Poser des questions pour mieux comprendre la situation.
- Effectuer des tâches avec soin, précision et attention.
- Appliquer rigoureusement les règles de sécurité dans les procédures mises en œuvre.

- Se soumettre à des contrôles.
- Organiser de manière autonome son travail.
- Organiser et gérer son temps pour achever les travaux dans les délais impartis.
- Anticiper et apprécier la charge de travail pour la planifier.
- S'adapter à un rythme et à des méthodes de travail spécifiques.
- Être ouvert aux changements.
- Accepter la critique et poursuivre son travail en prenant une attitude constructive.
- S'intégrer dans une équipe.
- Transmettre des informations au sein d'une équipe.
- Se tenir disponible pour répondre aux diverses sollicitations des collaborateurs.
- Assurer une bonne collaboration entre les membres et une atmosphère de travail positive».

En outre, les rapports bimestriels d'évaluation indiquent tous :

« Les tâches principales (**) effectuées par l'intéressé(e) au regard de la fonction qu'il (elle) exerce sont les suivantes :

Nettoyer les bâtiments du Centre sportif et aide occasionnelle en cuisine.
 Veiller à l'hygiène, sécurité, propreté.
 Suivre le *planning* de nettoyage reçu.
 Gérer, avec l'aide de l'économiste du centre sportif, les stocks de produits d'entretien et du petit matériel.
 Choisir et utiliser correctement les produits d'entretien en fonction des locaux à nettoyer.
 Prendre l'initiative d'agir lors de modifications inopinées des programmes de sport ou des répartitions des logements.
 Avertir le directeur du centre des dégradations constatées lors du nettoyage.
 Veiller à respecter les obligations régies par la médecine du travail et les règles élémentaires de sécurité.
 Adopter en toutes circonstances une attitude correcte et polie avec le public et les autres membres du personnel».

Il ressort également du dossier de la requérante que, chaque jour, elle était informée - certes par le biais de *post-it* - des tâches à effectuer. Par ailleurs, en ce qui concerne l'absence de suivi et d'explications, il faut souligner que la requérante a exercé pendant treize années les fonctions d'agent d'entretien à l'ONE et qu'elle n'était donc pas inexpérimentée en la matière. Elle n'allègue pas, ni *a fortiori* n'établit, qu'elle n'aurait pas pu poser des questions à ses supérieures hiérarchiques afin d'obtenir plus de renseignements. Il importe encore de rappeler qu'alors que les rapports de stage signés par ses soins prévoient une rubrique spécifiquement dédiée à l'avis du stagiaire, elle n'a jamais fait part du moindre grief à cette occasion et n'a, en particulier, jamais dénoncé le manque de formation et de suivi.

Enfin, si, comme le relève la requérante, lorsque l'autorité s'écarte d'un avis favorable de la chambre de recours, elle doit spécialement en motiver les raisons, il convient de souligner qu'en l'espèce, l'article 113 de l'arrêté précité du 26 juillet 1996 mentionne que cet avis doit être motivé. Or il ressort du dossier que l'avis du 21 septembre 2017 ne contient, en réalité, aucune motivation suffisante quant à sa conclusion selon laquelle le recours est «recevable et fondé». La partie adverse ne pouvait par conséquent pas connaître les motifs ayant conduit la chambre de recours à émettre un avis favorable. L'examen de la transcription des débats ayant eu lieu devant la chambre de recours ne permet pas davantage de connaître précisément les raisons de cet avis favorable. Il en va de même des opinions divergentes émises par certains membres de la chambre. Dès lors que l'acte attaqué,

contrairement à l'avis de la chambre de recours, expose explicitement et en détail les raisons pour lesquelles la partie adverse décide de maintenir le licenciement, il apparaît, dans les circonstances particulières de l'espèce, qu'il est formellement motivé sur ce point. À cet égard, la remise en cause de certains aspects de la motivation par la requérante ne permet pas de considérer, au regard des observations émises lors des différentes évaluations, que l'autorité aurait commis une erreur manifeste d'appréciation".

Comme le relève l'arrêt n° 241.391 précité, la requérante a, dans le courant du mois de mars 2017, été interpellée par son ancien employeur pour obtenir des informations quant aux suites de son stage et quant à l'avenir de son contrat, dont la suspension arrivait à son terme. Pourtant informée, par le troisième rapport bimestriel d'évaluation qu'elle a signé le 7 mars 2017, de la mention "défavorable" qui lui avait été attribuée, la requérante s'est abstenue de l'informer de la situation incertaine dans laquelle elle se trouvait et de solliciter, le cas échéant, une prolongation de la suspension de son contrat de travail, de sorte qu'aucun reproche ne peut, à cet égard, être adressé à la partie adverse.

Dès lors que la requérante ne fait valoir aucun argument nouveau, il n'y a pas lieu, pour le surplus, de se départir de l'appréciation contenue dans l'arrêt précité.

VI. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de huit cent quarante euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros et l'indemnité de procédure de 840 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le deux avril deux mille dix-neuf, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Yves HOUYET,	conseiller d'État,
Frédéric GOSSELIN,	conseiller d'État,
Nathalie ROBA,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Nathalie ROBA

Jacques VANHAEVERBEEK